

2018 年度

就労移行支援/就労定着支援 事業所

ウィング・ビート

事業報告

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター



目 次



1. 法人概要と事業の沿革	P2
2. 2018 年度 事業目標と事業報告	P4
3. 2018 年度 事業の詳細分析	P6
(1) 利用者数の概況と推移	
(2) 見学から施設利用への推移	
(3) プログラムについて	
(4) 就労支援と定着支援	
(5) 地域課題・福祉課題に向けた取り組み	
(6) 研修・会議の状況	
4. 2019 年度 事業目標	P29

法人概要と事業の沿革

社会福祉法人電機神奈川福祉センター設立の経過

1972 年、電機連合神奈川地方協議会（以下、神奈川地協）は、第 20 回定期大会において、労働組合としては全国に先駆けて障がい福祉活動を開始しました。神奈川地協は、神奈川県内の電機・電子・情報機器関連産業に働く組合員で組織された産業別労働組合です。障害をもつ人も「ともに学び、遊び、育ち、働き暮らせる社会」を目指した障がい福祉活動は、国際障害者年の理念でもある「ともに生きる社会づくり」への大きな潮流につながりました。

この活動を 20 年にわたり続けてきた間、障害をもつ子どもたちの育ち学びあう場は広がり、選択できるようになってきました。しかし、学校卒業後の進路は依然として厳しい状況が続いていました。

そこで、学校卒業後の進路の問題を、神奈川地協の障害福祉活動の新たな展開とすべく、1991 年に「電機神奈川福祉センター設立準備委員会」を設置し、翌 1992 年に「横浜南部就労支援センター（当時、就労援助センター）」の事業を開始しました。その後、1995 年 3 月に神奈川県より社会福祉法人の認可を受け、1996 年 8 月より通所授産施設「ぽこ・あ・ぽこ」の事業を開始しました。以後、神奈川県内で様々な事業を展開しています。

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 沿革

年	法人の事業等
1972 年	電機連合神奈川地方協議会（当時：電機労連）定期大会で心身障害児・者対策運動決議
1991 年	電機連合神奈川地方協議会定期大会で社会福祉法人電機神奈川福祉センター設立決議
1992 年	横浜南部就労支援センター（当時：援助センター）開所
1995 年	社会福祉法人認可
1996 年	知的障害者通所授産施設「ぽこ・あ・ぽこ」開所 横浜市新杉田地域ケアプラザ開所
1997 年	湘南地域就労援助センター開所
1998 年 〈雇用促進法改正： 知的障害者雇用義務化〉	中部就労援助センター開所（当時：川崎北部地域就労援助センター）
1999 年	在宅介護支援センター開始（横浜市新杉田地域ケアプラザ） ふれあいショップいそっぷ開店
2000 年 〈介護保険法施行〉	居宅介護支援事業開始（横浜市新杉田地域ケアプラザ） 通所介護支援事業開始（横浜市新杉田地域ケアプラザ）

2001 年	社会事業授産施設「川崎市わーくす大師」を川崎市より受託 生活支援事業受託（湘南地域就労援助センター）
2003 年 〈障害者基本法施行〉	NPO 法人障害者雇用部会発足
2006 年 〈障害者自立支援法施行〉	地域包括支援センター受託（横浜市新杉田地域ケアプラザ） ふれあいショップいそっぷ閉店 就労移行支援事業・就労継続支援事業B型開始（ぽこ・あ・ぽこ、川崎市わーくす大師） 神奈川県生活支援事業受託（湘南地域就労援助センター）
2008 年	生活支援センターわーくす大師開始（川崎市わーくす大師）
2010 年	自立訓練事業（生活訓練）開始（ぽこ・あ・ぽこ） 障害者就業・生活支援センター受託（湘南地域就労援助センター、中部就労援助センター）
2011 年	川崎市地域活動支援センター開始（ウィング・ビート）
2012 年	全国就労移行支援事業所連絡協議会発足
2013 年 〈障害者総合支援法施行〉	生活支援センターわーくす大師閉鎖 （川崎市の相談支援センター整備に伴う）
2014 年	ウィング・ビート 川崎市地域活動支援センターから就労移行支援事業へ 事業移行
2015 年	就労移行支援事業・自立訓練事業（生活訓練）開始（ミラークよこすか）
2016 年	特定相談支援事業開始（川崎市わーくす大師） 生活支援体制整備事業開始（横浜市新杉田地域ケアプラザ）
2017 年	ミラークよこすか事業変更（自立訓練事業を廃止し就労移行支援事業のみとする）
2018 年	就労定着支援事業開始（ぽこ・あ・ぽこ、川崎市わーくす大師、ウィング・ビート、ミラークよこすか）

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 運営方針

《わたしたちのめざすもの》

- 障害者の社会的自立をめざす
- 地域福祉の充実をめざす
- 福祉に対する啓発

《使命と誓い》

- 最善・最適な幸福の提供
- 絶えざる研鑽と成長

2. 2018 年度 事業目標と事業報告

2018 年度目標	2018 年度事業報告
重点目標	
● 定着支援事業を滞りなくスタートさせます。利用者、家族への周知と理解を得ると共に、次年度以降の課題感や目標の見通しをつけ、組織としての仕組み作りをします。 ● 安定経営を目指し、集客のための連携先の検討と営業を強化します。平均契約者の目標を達成させます。	● 就労者向けの施設開放や勉強会などを月初に開催し、対面支援を実施しています。その機会に支援できなかった方や、別途個別支援の必要性がある方については、当該月内にアプローチをして、月に1回以上の支援を行っています。 ● 平均契約者数は目標に至りませんでした。下期の見学者数が大幅に伸び、年度末には利用開始をお待ち頂いている方がいます。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	
● 年間 13 名以上の就労者を輩出します。 ● 一日あたりの平均利用者数 20 名を目標とします。 ● 一日あたり平均 6 名は施設外実習による訓練を実施できるよう、状況に応じて既存の実習先の条件見直しや、新規開拓について検討します。 ● 訓練フローに沿って計画的に施設外実習の機会提供をします。 ● 就労により退所となる 13 名以上の新規利用者を確保する為、新規の連携先を模索し、営業を強化します。	● 12 名の新規就労者を輩出しました。 ● 一日あたりの平均利用者数は 17.8 名でした。 ● 一日あたり平均 4.9 名の方が施設外実習による訓練をしました。事務での体験実習先が終了となりましたので、次年度の検討事項とします。 ● 利用者と共に訓練の進捗状況を把握し、各ステージに適した実習を提供しました。今年度新規に就労された方の年度内離職はありません。 ● 19 名の新規利用者を受け入れました。就労援助センターからのご紹介が多かった一方で、障害者職業センターなど、新たな機関との連携がありました。
2) 就労定着支援事業	
● 定着支援事業の全体像を把握し、運営要件等を順守した上で、効率的かつ均質な支援方法について検討します。 ● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、就労後 1 年間の定着率 85% を下回らない支援を目指します。 ● マスターズクラブ(就労者の同窓会)での勤続表彰式や懇親会を定形化する一方で、時間や曜日に変化をつけた、たまり場支援のような集まりが開催できるか検討します。	● 支援の仕組みを作り、概ね 100%の請求が出来ています。毎月の対面支援を望まない方がおり、今後もそういったニーズが一定数あるものと想定し、柔軟な運用に繋がります。 ● 昨年度の就労者 16 名のうち、1 年以上勤続している方の割合は、80%です。 ● 土曜日開催のマスターズクラブを年 4 回、プチマスターズクラブ(たまり場)を年 7 回開催しました。次年度のプチマスターズクラブのうち、一部を金曜日に開催する予定です。利用者の方が使いやすい、満足度の高い企画を目指します。
3) 運営全体	
● 職員の育成計画を基に、定期的な部署内研修を実施します。特に就労定着支援事業についての勉強会や他事業所との情報交換を行います。 ● 関係機関に向けて就活アプリのアンケートを実施します。参加しやすく、実りのあるイベントにブラッシュアップします。	● 6 月より、安全衛生委員会の出張研修を含め、部署内研修を毎月開催しています。 ● 今年度の就活アプリをマイナーチェンジしたこともあり、下期に関係機関向けのアンケートを実施しました。アンケート結果を考察して次年度へ繋がります。

● 根拠のあるアセスメントを基に、妥当な個別支援計画が立てられるよう、作業の在り方や、データの取り方を見直し、個別支援計画への反映のさせ方を工夫します。 ● 安全衛生委員会活動と連動し、施設内プログラム、及び施設外実習における災害ゼロを目指します。 ● 企業と連携し、発達障害の雇用や就労支援に関する啓発・情報交換が出来る取り組みを実施します。 ● 川崎市内を中心とした関係機関と連携し、発達障害者支援の情報収集を行います。	● 評価の妥当性を高めるべく、事務職を想定した新たな訓練メニューを作り、アセスメントシート内の職種の適性評価や、次期目標に反映させました。 ● 災害はゼロでした。 ● 障害者雇用部会の活動を通し、精神障害者の雇用経験のない特例子会社2社に於いて、2名の就労を果たしました。また、今年度も発達障害者雇用合同企業面接会を開催し、出席者の70%の方から、また参加したいとの声を頂きました。 ● 就業・生活支援センターや区の自立支援協議会主催による会議等に於いて、情報発信や情報収集をしています。
---	---

3. 2018 年度 事業の詳細分析

(1) 利用者数の概況と推移

年間の実契約者数は 33 名でした。数字は該当月の月末時点での人数です。

表 1 契約者と新規利用者数

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	平均
月間 契約者数	19	18	17	18	18	18	18	20	20	19	22	20	19
新規 利用者数	3	0	0	2	2	2	0	2	2	0	4	0	2

単位：人

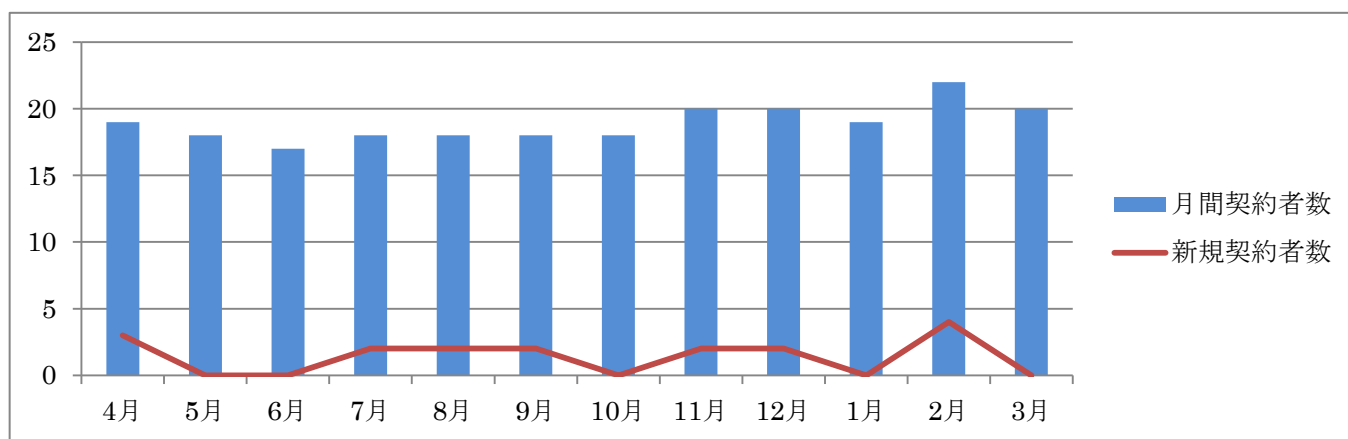


図 1 年間の利用者数推移

表 2 2019 年 3 月末時点の内訳

項目		人数
契約利用者数		20 人
性別	男	15 人
	女	5 人
年齢	最低	19 歳
	最高	45 歳
平均年齢		27.25 歳

① 障害程度の分布(重複の場合は主たる障害で分類)

利用開始時に障害者手帳未取得であっても、利用後に手帳を取得される方が殆どです。

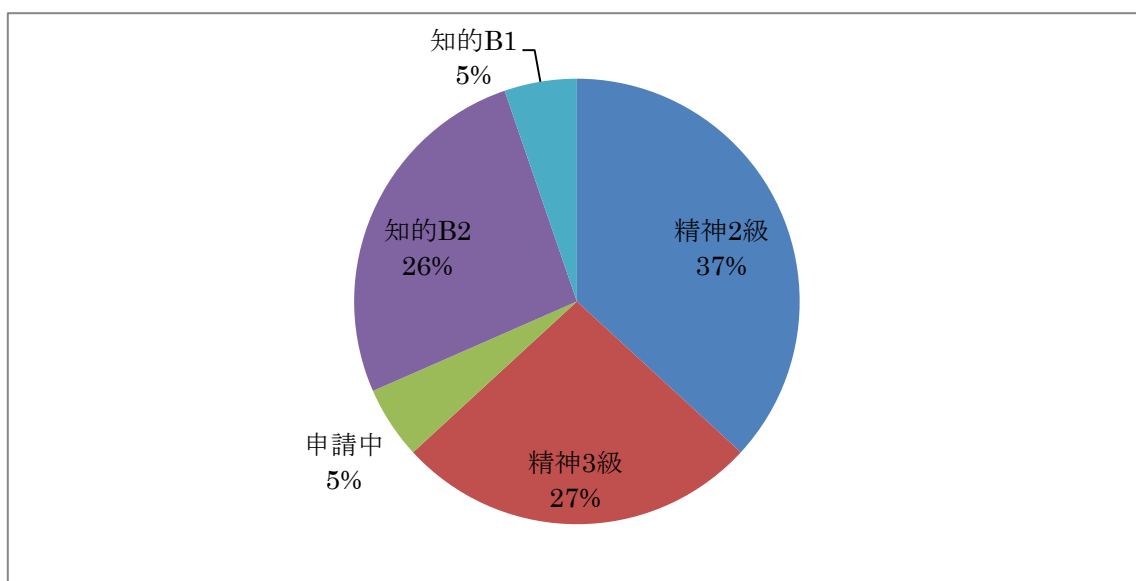


図 2 障害程度の分布(3月末時点)

② 最終学歴(中退者は中退した時点の所属に含む)

一般の高等学校或いは、それ以上の教育機関に属していた方が殆どです。3月末時点での特別支援校卒業者は1名でした。

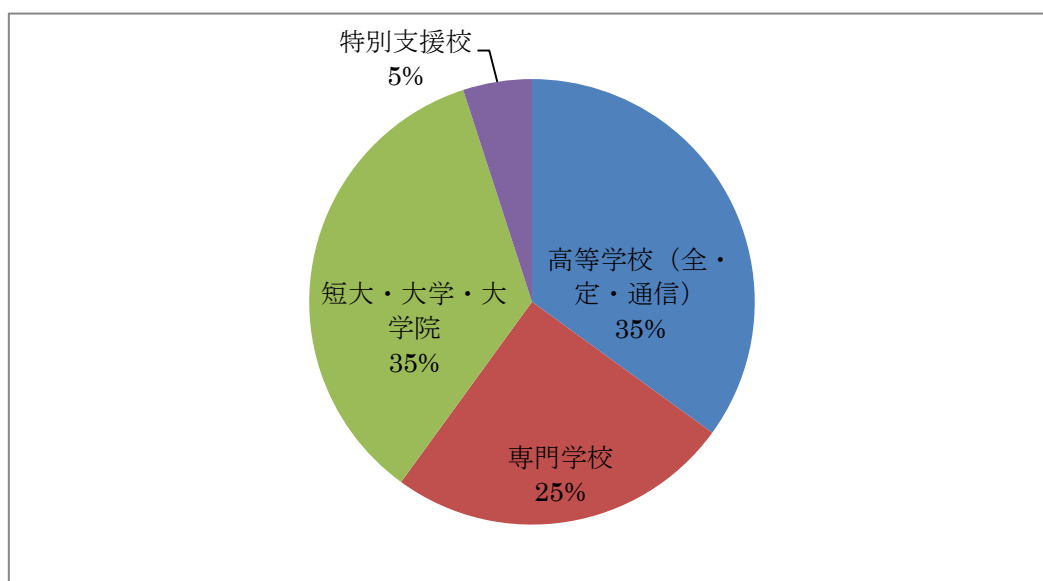


図 3 最終学歴の分布(3月末時点)

③ 居住区の分布

川崎市市内においては中原区以北のエリア在住の方のみとなっています。2018 年度は市外からの通所者が 18% 増え、全体の約 5 割を占めています。

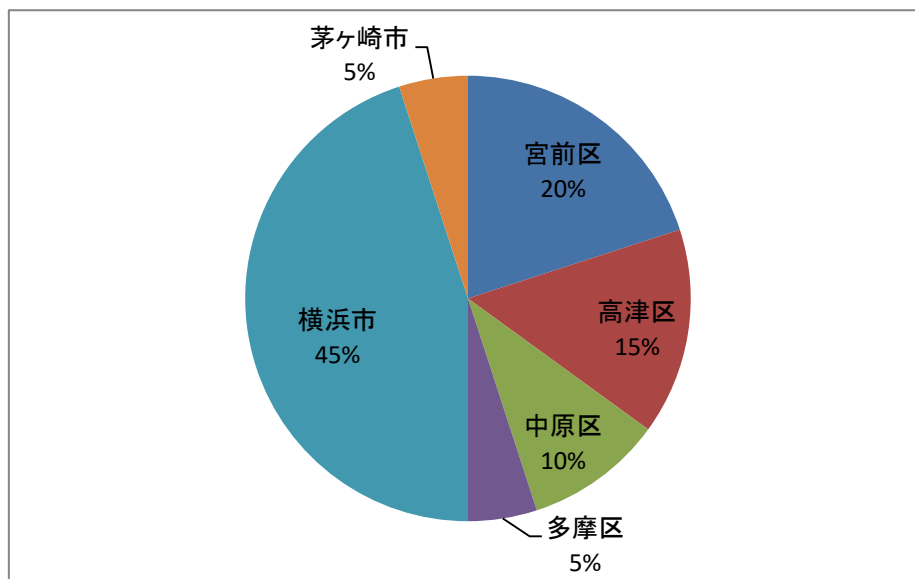


図 4 居住区の分布 (3 月末時点)

④ 紹介経路

障害のある方を対象とした福祉機関からご紹介されるケースが全体の 7 割を占めています。

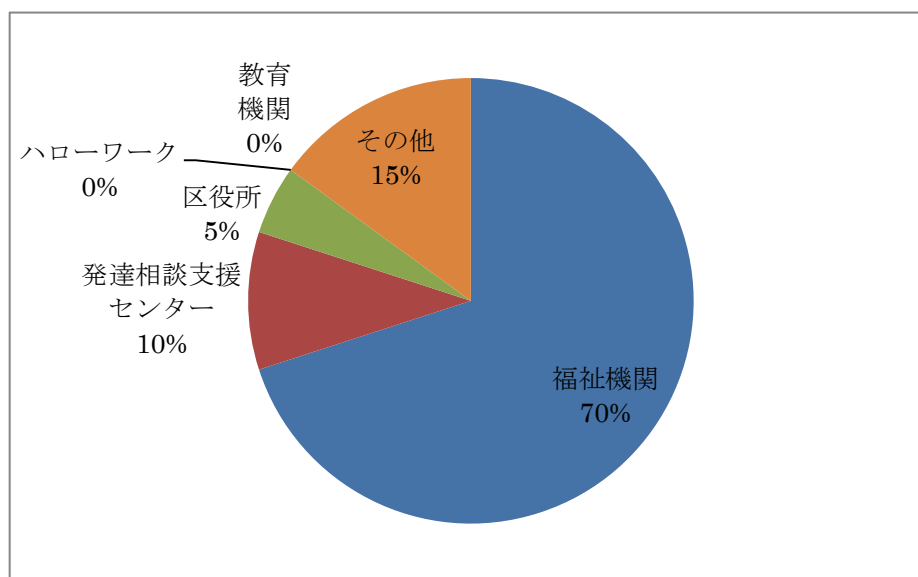


図 5 紹介経路の分布 (3 月末時点)

(2) 見学から施設利用への推移

利用を検討する為の施設見学者数は74名でした。そのうち実習につながった方が30名、実習修了から本利用につながった方は前年度より8名増え、23名でした。実習修了者数自体は11名減っているのですが、実習から利用への移行率が、2017年度の39%から85%に上がっています。多くの見学者に通所を検討していただけるように、見学時だけでなく、見学後にも状況を共有するなど関係をつなげています。

表3 見学から施設利用への推移

	見学者数	実習受入数	実習修了者数 (実習修了者数/見学者数)	利用人数 (利用人数/実習修了者数)
2018年度	74名	30名	27名 (36%)	23名 (85%)
2017年度	62名	38名	38名 (61%)	15名 (39%)
2016年度	55名	21名	20名 (36%)	14名 (70%)

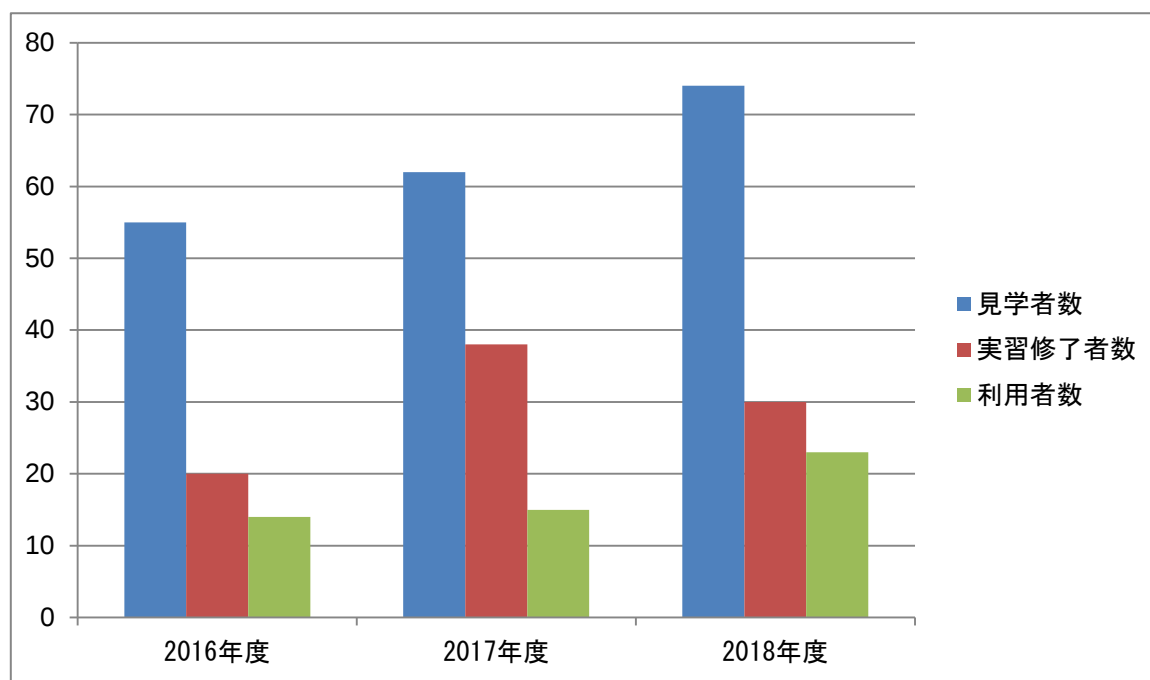


図6 見学から施設利用への推移

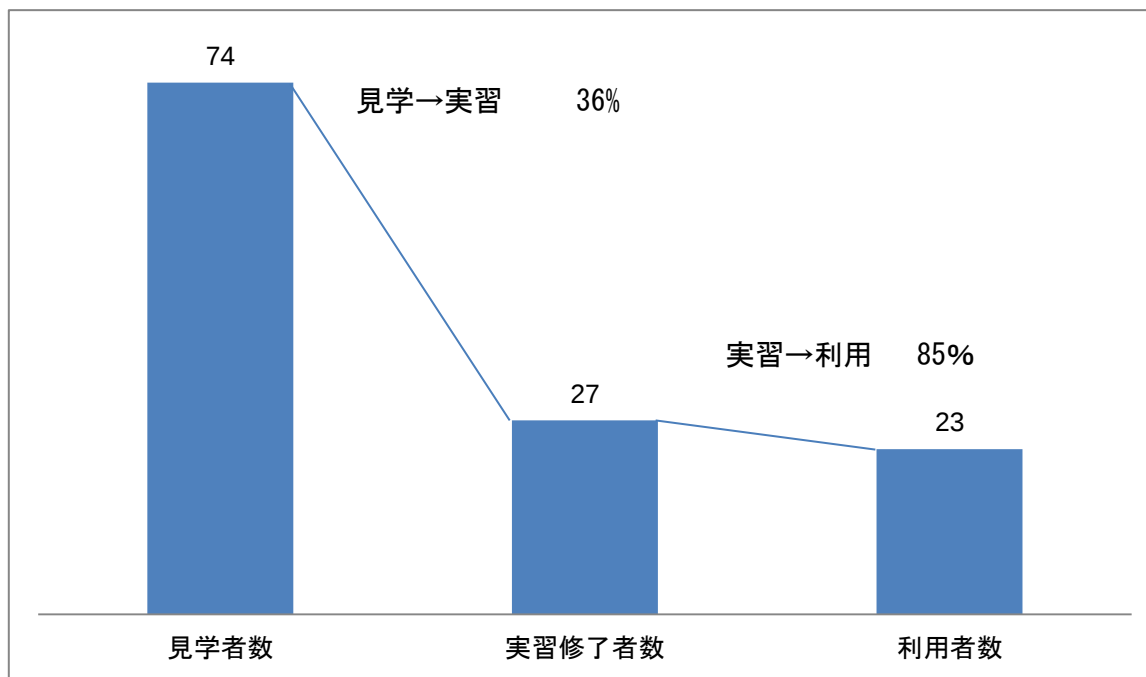


図 7 見学から利用までの移行率

表 4 施設見学者の数（施設利用希望者の見学は除く）

福祉関係	教育関係	HW・区役所関係	企業・医療 その他	合計
15 件 (16 件)	12 件 (4 件)	2 件 (5 件)	19 件 (24 件)	48 名 (49 件)

（ ）内は前年度

高津区周辺の支援学校から、教諭と生徒ご家族の見学が増えてきています。

見学のなかでは、プログラムの説明だけではなく、定着支援、生活支援の状況などにも関心が高まっています。就職後にどのような支援を受けられるのか、また生活上の課題や不安について相談できるのかといった質問も増えていきます。関係機関に所属する方に関しては情報共有をしながら、多角的な支援を目指していきます。

(3) プログラムについて

プログラムは9時～15時まで、3限(1コマ90分)で構成されており、水曜のみ9時～13時までとなっています。集団で行うプログラムを週3～4コマ設けており、それ以外の個別プログラムの時間は、職員が組んだスケジュールをもとに一人ひとり異なるプログラムを実施します。

利用対象者の特徴として、年齢が若く、社会経験の少ない方が多いことが挙げられます。自分に何が向いているのか、できること(できないこと)、やりたいこと(やりたくないこと)は何かなど、まずは様々な体験を通して自己理解を深め、就職に向けて、「強み・弱みの把握と必要な対策を持つ」、「自分に自信をつける」、「自己肯定-大人としての意識を持つ」、「協調性、役割に対する責任感を持つ」の4点を目標にしています。

表5 週間スケジュールの例

	月	火	水	木	金
8:55 1限	朝礼・ラジオ体操				
9:00 ～ 10:30	個別プログラム	個別プログラム	個別プログラム	個別プログラム	個別プログラム
休憩 2限					
10:45 ～ 12:15	個別プログラム	【グループワーク】 内覧会①	【講習】 利用から就職まで	個別プログラム	【コミュニケーション】 ディベート
昼休憩					
3限					
13:00 ～ 14:30	個別プログラム	個別プログラム	帰宅	【運動プログラム】 風船バレー	個別プログラム
14:40～ 15:00	一日の振り返り	一日の振り返り		一日の振り返り	一日の振り返り
15:00	帰宅	帰宅		帰宅	帰宅

① 個別プログラム

個別プログラムは、その方の特性や希望に合わせて、職員が構成しています。通所開始後、まずは一通り様々な作業を体験してもらいます。得手不得手がある中でどのように仕事と向き合うか、検証や対策を考えつつ職業準備性を上げられるよう、一人ひとりに合わせてメニューを組んでいきます。

また、個別プログラムに「マイタイム」があります。これは、決められたプログラムを行うだけでなく、この時間に何をするのか、利用者が主体的に内容と目標を設定し、計画的に進めていく力をつけることを目的としています。メニューを決めるにあたり、ご希望があれば職員も一緒に考えます。多くの方は、パソコンスキルの向上を目指してパソコンなどの資格取得のための学習や、障害に関する勉強をしています。

表 6 個別プログラムの内容

軽作業	事務作業	清掃作業
・ タオルたたみ (3種類：たたみ、三つ折り、巻き) ・ 封筒仕分け ・ 葉書仕分け ・ ピンキャッチ 【体験実習先】 ・ 近隣図書館の書架整理 など	・ 幕張式ワークサンプル OAwork (検索修正、文章・数値入力) ・ タイピング ・ 日報集計 ・ 研究資料作成 (主に word・Excel ソフト使用) ・ マイタイム (資格取得・自主学習) ・ 名刺作成 ・ 請求書、納品書作成 ・ テープ音声の文字起こし ・ 冊子の文字起こし 【体験実習先】 ・ PDF データ化などの事務補助 など	・ ウィング・ビート館内清掃 ・ メディカルビル清掃 【体験実習先】 ・ こども文化センター (2 か所) ・ 保育園 ・ 近隣マンション ・ 近隣公園 ・ 宿泊施設 など

② 集団プログラム

集団プログラムは、講習、研究・実習発表、運動プログラム、コミュニケーションプログラム、グループワークで構成しています。

【講習】

週に1回、就職・生活・安全教育・自己理解等に関する講義を通して、社会人として必要な知識と技術を高めることを狙いとしています。定期的に外部講師をお招きし、専門家の方から講義を聞く機会を設けています。就職に関することだけではなく、将来の自立に向けて必要なスキルを学べるように内容を設定しています。

【研究・実習発表】

就職・健康生活・趣味の3つのカテゴリーの中から毎月自分でテーマを設定し、個別プログラムの3コマを使用して資料作成を行います。主にwordソフトでの作成になりますが、書式はなく、聴講者にとって見やすい資料になるようにそれぞれ工夫しながら作成しています。納期までに資料を仕上げ、月末に全員の前で一人ひとり発表します。毎月繰り返すことによって、パソコンスキルの向上だけではなく、納期までに計画的に仕事を進める意識や、発表の機会を通して人前で話すことに慣れ、自信を高めることを狙いとしています。

【運動プログラム】

毎月2回、地域のスポーツセンターで実施しています。ボール回しや風船バレーボール等の集団スポーツを通して、コミュニケーションを図り、メンバーとの協調性や役割を意識して、楽しみながら取り組むことを狙いとしています。

【コミュニケーションプログラム】

話し方・聞き方などのリアクション、人との距離感など、具体的な振る舞いを意識しながら取り組むプログラムとして、月に2回の頻度で実施しています。隔月で行う定例プログラムとしてディベートと時事問題を設け、その他「ビルのテナント探し」「チームビルド」等のゲームや「メンバーの良いところ探し」など、楽しみながら取り組めるものもあります。

また、「上下関係・横との付き合い方」では、職場を想定した実践的なやり取りのスキルを、「SNSと私」では、SNSにおける顔の見えない相手とのコミュニケーションの取り方やそのマナーについて、考える機会を設けています。

【グループワーク】

約1か月間、固定したメンバーで週に1回の連続したワークを行い、テーマに応じた企画の実施や成果物を作成します。グループ内で司会、資料作成、発表者等の役割を決め、担当者は責任を持って実行します。また、講習やコミュニケーションプログラムで学んだ技術を実践する場となっています。

表 7 2018 年度に実施した集団プログラムの内容

講習	コミュニケーションプログラム	グループワーク
【施設利用ルール】 ・利用ルール ・利用から就職まで 【就職】 ・資格取得について ・自己開拓での就活のメリット・デメリットについて ・履歴書・職務経歴書の書き方 ・ハローワークの利用の仕方 ・名刺交換・電話対応 ・求人票の見方、障害者求人について ・指示の受け方・管理方法 【健康・生活】 ・人前で発表するときのコツ ・オンとオフの使い分け方 ・お金の使い方 ・パーソナルスペース ・メモの取り方 ・部屋の片付け術 ・人と食事するときのマナー ・立ち居振る舞い ・身だしなみについて ・不調時の対応 ・ストレスと睡眠 【安全教育】 ・公衆衛生 ・熱中症対策 ・避難訓練 ・防災・帰宅困難時の対応 【自己理解】 ・エゴグラム ・アンガーマネジメント ・話し方の傾向 【外部講師】 ・感染症対策 ・お金について ・食事について ・ケータイ・スマホ安全講座 計 35 回	【対人関係構築術】 ・お互いを知ろう ・良いところ探し ・相談の仕方 ・上下関係や横との付き合い方 【コミュニケーション講座】 ・時事討論 ・ディベート ・思いやりコミュニケーション ・SNS と私 【楽しみながら】 ・WHAT ・チームワークで絵を完成させよう ・キャリアシュミレーションゲーム ・無人島からの脱出 ・ビルのテナント探し ・チームビルド 計 24 回	4 月 内覧会企画 5 月 内覧会企画 6 月 第一回企業見学企画 7 月 暑気払い企画 8 月 welcome to Japan 9 月 こんなときのコミュニケーション 10 月 食生活を見直そう 11 月 第二回企業見学企画 12 月 納め会企画 1 月 合同模擬面接会 2 月 ツアコン企画 3 月 ウィンビ・ライフ(広報紙)を作ろう 計 46 回
	運動プログラム	研究・実習発表会
	・風船バレーボール ・ボールパス ・風船運び ・体力測定 計 24 回	計 24 回

(4) 就労支援と定着支援

① 施設外実習

就労を前提としない固定の施設外実習先が8カ所あります。就労を前提とした企業体験実習を含め、年間の延べ実習参加人数は1,187人であり、1日あたりに実習生を送り出している人数は、概ね5人となっています。

2018年度は清掃や軽作業だけでなく、事務実習の新規開拓にも力を入れました。2019年度も新規実習先の開拓を検討し、1日あたりの実習者数の増加、利用者一人ひとりの特性に合わせた体験実習を提供していくことを目指していきます。

表8 施設外実習件数

延べ実習参加人数	1,187人
稼働日数	244日
1日あたりの実習者数	4.9人

表9 施設外実習先一覧

事業所名	業務内容
電気連合福祉共済センター	事務
(株)ファンケルスマイル	軽作業
NECフレンドリースタッフ(株)	事務・清掃
トシン電気(株)	軽作業
(株)日立ゆうあんどあい	軽作業
JFEビジネスサポート横浜(株)	軽作業
(株)パソナハートフル	事務
東急リバブル(株)	事務・軽作業
JAセレサ川崎農業協同組合本部	事務
日本経済団体連合会	事務
(株)イトーヨーカドー	調理
いすゞリーシングサービス(株)	事務
就労継続支援B型事業所シャロームの家	その他
横浜植物防疫所	事務
日本水産(株)	事務
(株)JTBデータサービス	事務・軽作業
ANAウィングフェローズ(株)	軽作業
NTTファイナンス(株)	事務
特許庁	事務
高津こども文化センター	定期実習 清掃
二子こども文化センター	定期実習 清掃
溝口南公園	定期実習 清掃
まなびの森保育園高津分園	定期実習 清掃
Empereur Beton K マンション	定期実習 清掃
高津図書館	定期実習 書架整理、チェックなど
メルコリゾートサービス(株) MELONDIA あざみ野	定期実習 外館清掃、客室清掃

② 就職率

2018 年度の退所者 17 名のうち、12 名が一般企業への就職を果たし（就労継続 A 型への移行は含まない）、年度内の就職率は 70%となっています。

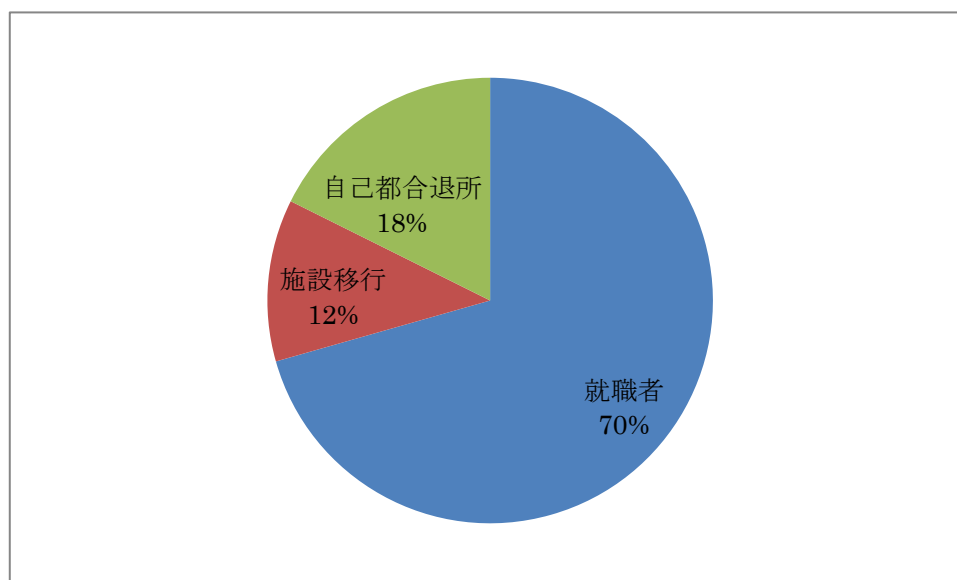


図 8 就職率

③ 就労先と就労までの在籍期間

2018 年度に就労された方のウィング・ビート在籍期間は、平均 16.5 か月となります。2015 年度以降、就労までの期間が年々長くなっています。就労経験のない方や、在宅から利用へ繋がるケースが増えるなど、利用者層が変化したことが要因と考えられます。方向性の擦り合せや就労準備性を整える上で十分な時間を要する傾向にあります。

尚、中には、転職支援の中で、生活リズムの調整や作業スキルの安定を図るため 1 か月だけ施設利用し、再就職された特殊なケースもありました。

表 10 就労先と訓練期間

	就労先企業名	仕事内容	WB 在籍期間
1	(株) ココット	事務	23 か月
2	NEC フレンドリースタフ(株)	事務	16 か月
3	(株) ファンケルスマイル	軽作業	22 か月
4	JA セレサ川崎農業協同組合	事務	20 か月
5	いすゞリーシングサービス(株)	事務	15 か月
6	(株) 日立ゆうあんどあい	清掃	17 か月
7	日本経済団体連合会	事務	20 か月

8	東急リバブル(株)	事務	18 か月
9	東急リバブル (株)	軽作業	16 か月
10	(株)イトーヨーカドー	調理・販売	20 か月
11	プルデンシャル・システムズ・ジャパン(株)	事務	1 か月
12	ANA ウィングフェローズ (株)	事務	10 か月

④ 定着率

就労移行支援事業の開所以来、これまでに 55 名の就職者を輩出しました。2018 年度に就職した利用者の 1 年以内の離職者は 0 名であり、直近 4 年間での在職率は 88%となっています。

就労者はウィング・ビートでの訓練期間中に複数の実習を体験し、企業での体験から自身の課題を整理し、必要な対策を取りながら就職活動を進めることで、的確なジョブマッチングをしていきます。また、就労定着支援では定期的な職場への巡回訪問やご本人との面談を通し、働いて行く上での課題解決や雇用継続に向けたサポートを行ってきました。

利用対象者である発達障害者の傾向として、転職によるキャリア形成を考え、離職に至るケースが、今後も一定数出てくることと思われます。転職を希望する就労者に対しては、円滑な退職支援と転職後の支援機関の紹介やケースの引き継ぎを行っていきます。

表 11 定着率

	15 年度就労	16 年度就労	17 年度就労	18 年度就労	過去 4 年計
就労者数	10 名	12 名	16 名	12 名	50 名
19 年 3 月末時点での 離職者数	2 名	2 名 (内 1 名は転職)	3 名	0 名	6 名 (内 1 名は転職)
在職者数	8 名	10 名	14 名	12 名	44 名
在職率	80%	83%	88%	100%	88%

⑤ 就労定着支援

就労定着支援とは、就職者が安定して仕事を続けられるよう、就職後に行う支援を指します。就職前に採用担当者や現場で指導・支援して下さる社員の方々と支援内容や頻度について話し合い、本人の状況に合わせて職場訪問、本人や家族との電話等による連絡相談、面談、関係者とのカンファレンス、職場との連絡調整等を行います。トラブルがあってから対応するのではなく、日常的に本人や企業担当者様、職場の方々と情報交換をしながら、長期的に安定した勤務を続けられるように支援しています。

2018 年度 7 月より、就労定着支援事業がスタートしました。

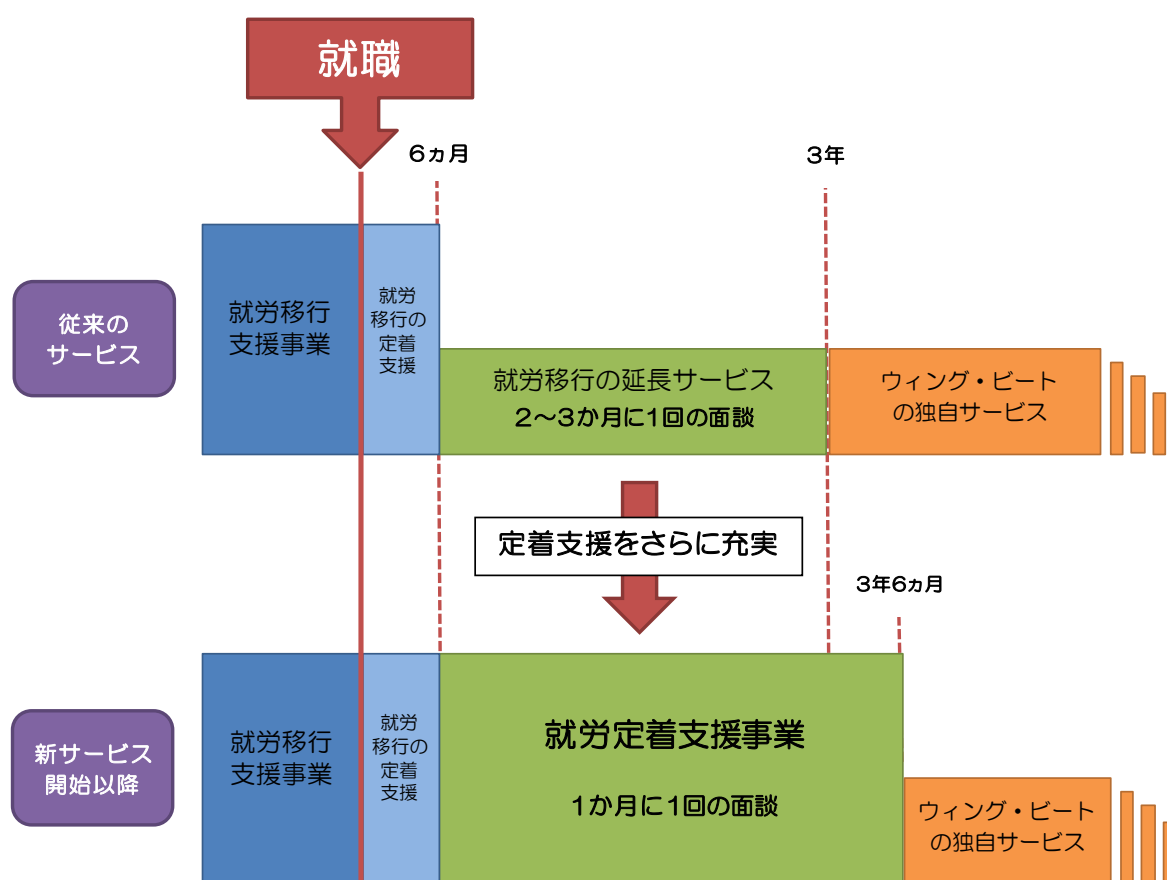


図 9 就労定着支援内容

従来の定着支援サービスに加え、新サービス（就労定着支援事業）のスタートに伴い、対象となる方、ご家族を対象にそれぞれ説明会を開催いたしました。その上で、事務手続きなどを一緒に行いながら、不安や混乱のないようにサポートを行い、対象となる方のすべてが就労定着支援事業サービスの利用につながりました。

就労定着支援事業利用後は月１回対面での面談を実施しています。今まで以上に採用担当者や現場で指導・支援して下さる社員の方々、ご家族との連携を密に取り、就労定着支援を行った結果 2019 年 3 月までに退職者はいませんでした。

就労定着支援事業は就職後 3 年 6 ヶ月までとなりますが、その後も事業所で支援を続けています。対象となる方、ご家族が何か不安を感じた時に、いつでも相談できるような体制を取っています。

表 12 定着支援事業利用者と離職率（2018 年 3 月末時点）

就労定着支援事業の利用者数(①)	①のうち2018年度末時点での就労継続者数	就労定着支援事業利用者の離職率
36 名	36 名	0%

【マスタース・クラブ】

2018 年 7 月からの就労定着支援事業の開始に伴い、ウィング・ビートから就職した利用者の同窓会イベントである「マスタース・クラブ」の回数を増やしました。従来の就労者間のネットワークづくりや就労を継続するための勉強会、食事会などだけではなく、月に 1 回土曜日に事業所を開け、就労者が自由に集まり、時間を気にせずに相談や報告ができる機会を設けています（プチ・マスタース・クラブ）。開催当初は参加人数も少なかったのですが、徐々に就労者同士で事前に約束して来所するなど、集いの場となっていきました。中には職員との面談後、数人で集まって昼食に出かけるなど、休日と一緒に楽しむ様子も見られました。この機会を活用して、さらに一人ひとりの休日の余暇活動の充実につながっていくように企画していきます。

表 13 マスタース・クラブ実施内容

	開催日程	内容	参加者	全体参加率
①	2018 年 5 月 12 日（土）	プチ・マスタース・クラブ	15 名	38.5%
②	2018 年 6 月 16 日（土）	プチ・マスタース・クラブ	14 名	38.9%
③	2018 年 7 月 7 日（土）	講義「電話やメールを適切に使おう」 定着支援事業説明会	22 名	57.9%
④	2018 年 8 月 4 日（土）	プチ・マスタース・クラブ	12 名	30.8%
⑤	2018 年 9 月 1 日（土）	プチ・マスタース・クラブ	15 名	37.5%
⑥	2018 年 10 月 6 日（土）	講習「睡眠について」	24 名	57.1%

⑦	2018 年 11 月 3 日 (土)	プチ・マスターズ・クラブ	17 名	38.6%
⑧	2018 年 12 月 1 日 (土)	講習「飲み会のマナーについて」 食事会	32 名	74.4%
⑨	2019 年 1 月 12 日 (土)	プチ・マスターズ・クラブ	26 名	59.1%
⑩	2019 年 2 月 2 日 (土)	プチ・マスターズ・クラブ	22 名	50.0%
⑪	2019 年 3 月 2 日 (土)	講義「キャリアアップについて考えよう」	31 名	68.9%

【家族セミナー】

2018 年 6 月 16 日 (土) に、ウィング・ビート現役利用者、利用待機者、就労者の家族を対象とした、家族セミナーを開催し、26 名の方が参加されました。

表 14 家族セミナー概要

日時	2018 年 6 月 16 日 (土) 14:00～16:00
場所	すくらむ 21(川崎市男女共同参画センター) 4 階多目的室
内容	1 ウィング・ビート事業報告 2 セミナー『成人したわが子との関わり方』 講師 中部就労援助センター センター長 村田謙造氏 3 グループワーク テーマ「将来の生活・仕事・本人との関わり方」 4 個別相談
参加者	26 名

2018 年度の家族セミナーは前年度のテーマ『親なき後の生活』に引き続き、当事者の自立に向けた『成人したわが子との関わり方』をテーマにセミナーとグループワークを開催しました。本人の自立のために家族がどのように関わっていくかということについて、中部就労援助センターのセンター長に講義をしていただきました。

またグループワークでそれぞれのご家庭での事例を挙げながら様々な意見交換を行いました。参加者からは「心の中にあった大きな疑問に同じ当事者の家族の方から答えを頂きました」、「情報や悩みを共感してもらえてよかった」などのご意見をいただいております。また、個別の相談会を設け、それぞれの家庭についてお伺いするとともに、今後予想される生活上の問題について共有いたしました。今後もこのような家族向けのセミナーを年 1 回企画し、ご家族への情報発信に努めてまいります。

(5) 地域課題・福祉課題に向けた取り組み

① 就活アプリ

地域には、福祉的な支援を必要としていながら、ご本人やご家族が社会資源を知らないまま過ごされているケースや、福祉への一歩を踏み出しにくい・施設利用への心理的抵抗感から利用を足踏みされるケースがあります。これらの課題を抱える方々を対象とした、「就活アプリ」という事業を2014年の就労移行支援事業開所当初から毎年無償で開催しています。

【目的・狙い】

対象：就労経験のない方（少ない方）や、若年層で自己分析が進んでいない方、障害者手帳を持っておらず障害者雇用についての情報が少ない方など。

- 各検査や、それに基づいたフィードバックを行うことで自己理解を深める機会を提供する。
- 自分なりの働き方（障害者雇用）について考える機会を提供する。
- 発達障害者に向けた福祉の支援について理解を深める機会を提供する。
- 施設の雰囲気を感じてもらい、施設利用の抵抗を軽減する。

表 15 就活アプリ概要

	開催日程	内容	申込数	参加数	参加者紹介内訳
①	8月1日（水） 8月8日（水）	施設訓練体験 VPI 職業興味検査 AASP 感覚検査 講義	4名	3名	区役所紹介 1名 支援機関紹介 2名
②	11月7日（水） 11月14日（水）	・働き方について考える ・働く現場を知る ・就活テクニック グループワーク	4名	3名	支援機関紹介 3名
③	2月6日（水） 2月13日（水）	・職場での人との付き合い方 検査結果報告及び面談	5名	4名	支援機関紹介 3名 通所施設紹介 1名

2018年度も、就活アプリの実施価値を高めるため、内容のブラッシュアップを行いました。

前年度は、1クールにつき、3回に分けて、作業適性や自己理解を深める講座などを行いました。今年度は、1クール2回、合計6回行っています。

これまでのアプリ参加者の多くが、相談機関から紹介を受けて参加しており、支援者のニーズに応えることも、地域貢献に繋がると考えたからです。

今回は、障害のある本人のニーズはもとより、支援している各相談機関のニーズも想定・重視し企画しました。

どの機関にも、通所施設に対して敷居を高く感じていたり、障害者雇用で働くことに不安をもっていたり、一歩が踏み出せない相談者がいます。そのため様々な働き方、面接で評価されるポイント等、気軽に参加を促しやすい内容や開催日程にしました。

就活アプリ@WingBeat

働く現場が見えてくる

参加者募集中

	夏コース	秋コース	冬コース
各コース	8月1日(水) 13:30~16:30	11月7日(水) 13:30~16:30	2月6日(水) 13:30~16:30
全2回	8月8日(水) 13:30~16:30	11月14日(水) 13:30~16:30	2月13日(水) 13:30~16:30

- 感覚や特性について悩んでいる方
- 各コース、少人数制
- 参加費は無料
- 就活に役立つ検査を実施

まずはお気軽にお問合せください

044-822-0411

企画・運営
就労移行支援事業所
ウィング・ビート

就活アプリって？

参加無料
おひとりおひとりの就職活動を応援します！

<内容>

- ひとりで進む就活と一緒に進む就活についてお話しします
- 各個人の働き方についてお話しします
- 訓練機関で訓練している内容を体験できます
- VPI職業興味検査、AASP感覚検査など検査を行います
- 面接の受け方、履歴書のポイント、就活のテクニックをお話しします
- 参加者のイマそこにある悩みをお聞きします

迷っているポイントや困りごとについてもお気軽にご相談ください

会場

お申込みについて

ウィング・ビートに直接お電話
TEL: 044 (822) 0411
お電話の受付は
平日 9:00~17:00になります。

QRコードを読み取り
メールにてお申込み

会場

企画・運営
社会福祉法人 電機神奈川福祉センター
就労移行支援事業所 ウィング・ビート
〒213-0001 神奈川県川崎市高津区溝口3-9-4 津田メディアビル1F

図 10 就活アプリチラシ表・裏

前年度は、アプリから利用に結びついた方は不在でしたが、今年度は、2 名の方が施設利用へと繋がりました。

また、今年度は、就活アプリに人を紹介していただいた機関にヒアリングし、チラシをお配りした機関にはアンケートを実施しました。

アンケートの結果、どの機関においても体調面と生活面、そして社会性についての課題のある障害者への支援が停滞しがちであり、相談支援機関の多くが、施設利用に結びつくよう施設プログラムの体験を望んでいるのに対し、ハローワークや役所は、利用目的を感じさせない講座や検査の実施を望んでいました。総じて、各機関がアプリに紹介したい人物像とは、社会性の低さと、体調と生活リズムが安定していない就労準備性の低い方であることがわかりました。

表 16 就活アプリアンケート結果

調査方法一郵送調査 発送数 41 返信数 15 回収率 37%

所属	支援が停滞している、不就労の傾向	必要な講座	
職業安定所	体調・体力面が不十分	3 適性検査	1
	3 生活面に課題がある	3 障害者雇用の現場を知る事	1
	4 適性把握不足	1 面接講座	0
	就労の目的や働き方が定まっていない	2 睡眠や服薬などの健康講座	2
	面接がうまくいかない	0 社会性、コミュニケーションに関する講座	3
	社会性やコミュニケーションに課題がある	2 企業担当者による就労講座、会社説明	3
		施設プログラムの体験	1
役所	体調・体力面が不十分	3 適性検査	2
	4 生活面に課題がある	1 障害者雇用の現場を知る事	1
	11 適性把握不足	1 面接講座	0
	就労の目的や働き方が定まっていない	0 睡眠や服薬などの健康講座	1
	面接がうまくいかない	1 社会性、コミュニケーションに関する講座	3
	社会性やコミュニケーションに課題がある	3 企業担当者による就労講座、会社説明	1
		施設プログラムの体験	0
医療	体調・体力面が不十分	1 適性検査	1
	1 生活面に課題がある	0 障害者雇用の現場を知る事	1
	4 適性把握不足	0 面接講座	0
	就労の目的や働き方が定まっていない	0 睡眠や服薬などの健康講座	0
	面接がうまくいかない	0 社会性、コミュニケーションに関する講座	1
	社会性やコミュニケーションに課題がある	1 企業担当者による就労講座、会社説明	0
		施設プログラムの体験	0
就労支援センター	体調・体力面が不十分	2 適性検査	1
	2 生活面に課題がある	1 障害者雇用の現場を知る事	1
	7 適性把握不足	0 面接講座	0
	就労の目的や働き方が定まっていない	1 睡眠や服薬などの健康講座	1
	面接がうまくいかない	0 社会性、コミュニケーションに関する講座	2
	社会性やコミュニケーションに課題がある	2 企業担当者による就労講座、会社説明	0
		施設プログラムの体験	2
相談支援	体調・体力面が不十分	4 適性検査	4
	5 生活面に課題がある	5 障害者雇用の現場を知る事	2
	9 適性把握不足	3 面接講座	1
	就労の目的や働き方が定まっていない	4 睡眠や服薬などの健康講座	3
	面接がうまくいかない	0 社会性、コミュニケーションに関する講座	3
	社会性やコミュニケーションに課題がある	3 企業担当者による就労講座、会社説明	2
		施設プログラムの体験	4
その他	体調・体力面が不十分	0 適性検査	0
	0 生活面に課題がある	0 障害者雇用の現場を知る事	0
	5 適性把握不足	0 面接講座	0
	就労の目的や働き方が定まっていない	0 睡眠や服薬などの健康講座	0
	面接がうまくいかない	0 社会性、コミュニケーションに関する講座	0
	社会性やコミュニケーションに課題がある	0 企業担当者による就労講座、会社説明	0
		施設プログラムの体験	0

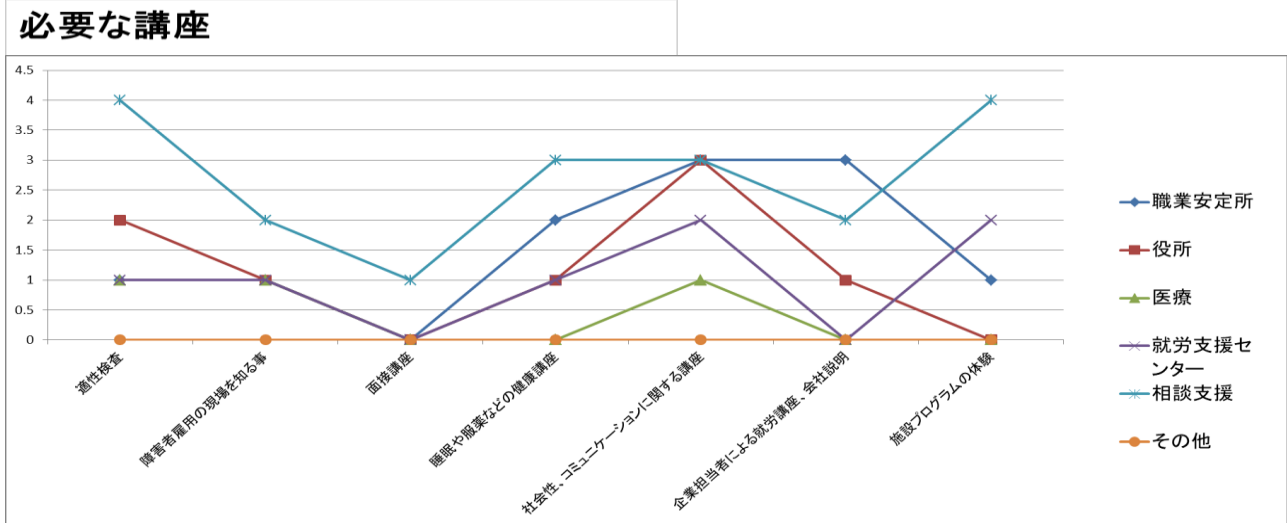
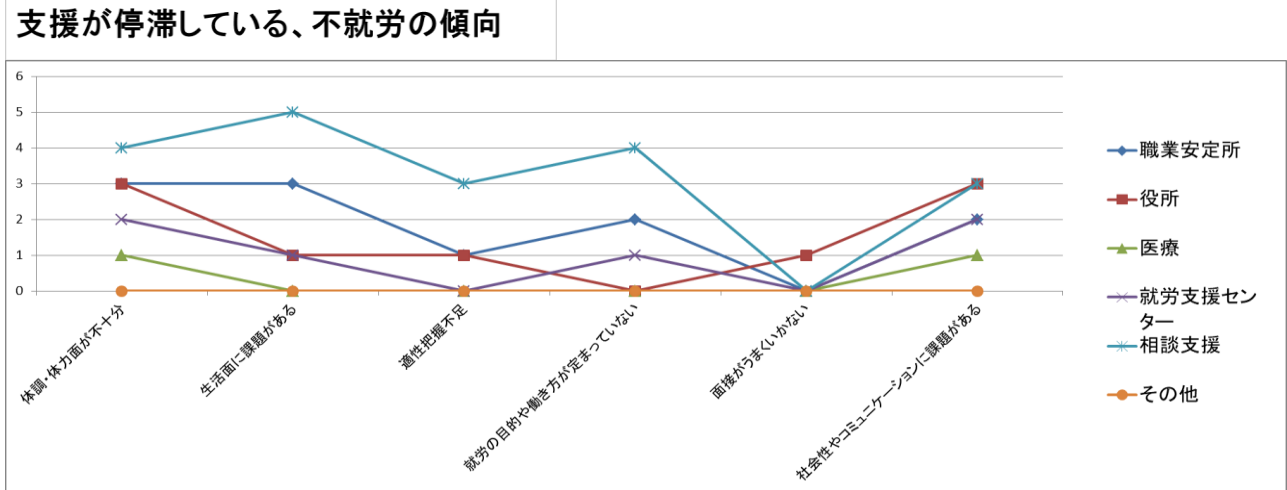
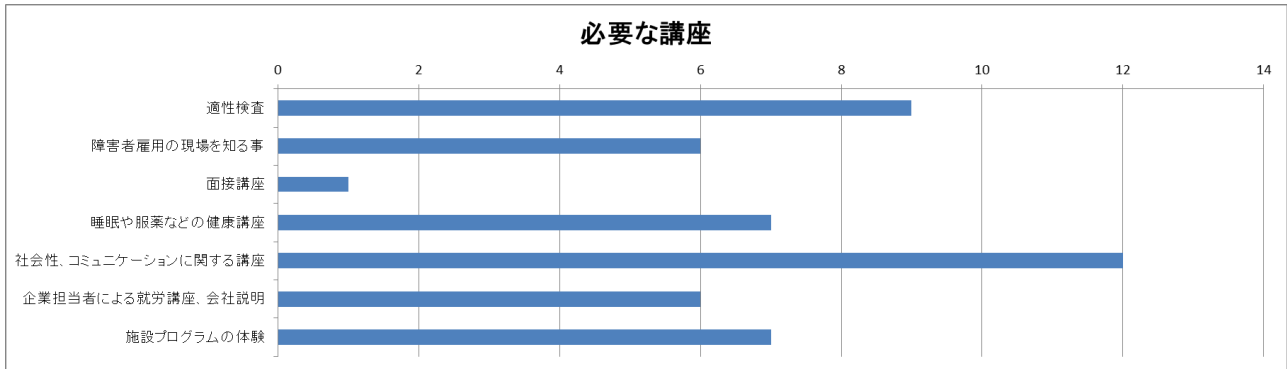
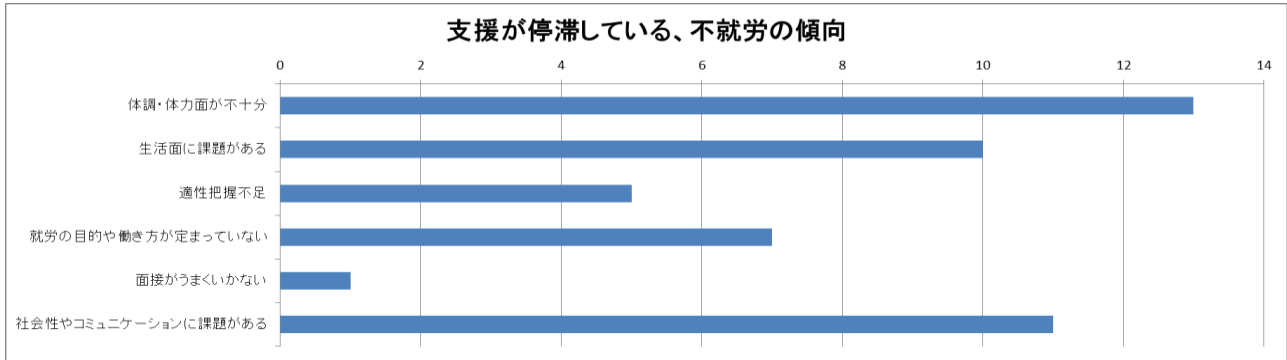


図 11 就活アプリアンケート結果

② 合同企業模擬面接会

この企画は、これまでに面接経験がない、または経験が少なく、実践的な練習がしたいという施設利用者と、今後発達障害の雇用を検討していきたい、或いは拡大していきたいという企業が集まり、模擬面接会を行うものです。

2014 年にハローワーク品川と共同開催してから、毎年行っています。今年度もハローワークと連携し、地域の企業を中心に参加を呼び掛けて開催することができました。

合同企業模擬面接会は企業採用担当者向けの研修と利用者の模擬面接会の二つの面を持っています。企業採用担当者向け研修では、横浜日吉就労支援センターのセンター長から「発達障害者雇用の動向と雇用後のサポートのポイントについて」を話していただき、グループワークでは、各参加企業同士で、社員のキャリアアップへの取り組みなどを、情報共有していただきました。

また、利用者へのアプローチとしては、履歴書作成指導、面接の実施練習等の事前の準備への助言、指導を行った上で、面接の機会を提供しました。これは、事業所内で開催する模擬面接練習と異なり、本番さながらの面接会を行い、面接後に良かった点や改善点などをフィードバックしてもらうことで、自分自身の課題や強みを再確認できる機会となりました。

今後も多くの企業と連携した企画を交えながら、利用者の経験や自信につながるようにしてまいります。

【目的・狙い】

- 障害者雇用を進めている企業の人事担当者と実際に面接を行い、今後の就職活動に向けて自分の課題を明確にする。
- 面接での受け答えだけではなく、当日までの必要な準備や下調べについて学ぶ。

表 17 合同企業模擬面接会概要

日時	2019 年 1 月 21 日（月）
場所	ユニオンビル
内容	基調講演（横浜日吉就労支援センター） 合同模擬面接会 グループワーク&振り返り
参加者	企業 16 社 26 名 利用者 16 名 オブザーバーとして職業安定所より 3 名

2018 年 11 月

関係者各位

発達障害者雇用合同研修会 「発達障害社員の安定就労とキャリアアップ」研修のお知らせ

拝啓

晩秋の候、皆様におかれましては、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

当事業所ウイング・ビートは、主に発達障害のある方々を対象に、就労へ向けた訓練を行う施設です。

この度、企業様向けの発達障害者雇用についての研修会を下記のように開催することになりました。

研修会では、前半で発達障害者の雇用の動向と、長期安定就労のために必要なサポートについての講義、後半は実際に発達障害のある方の模擬面接を行い、障害特性に合わせたキャリアイメージについてグループで話し合う時間を設けました。他社様との、雇用後のマネジメントや事例についての情報交換の場としてもご活用ください。

模擬面接に参加する発達障害のある当事者においても、今後の就職活動に向けた準備として、大変貴重な経験となります。模擬面接を通して、様々なご示唆をいただければと考えております。

お忙しい中とは存じますが、ぜひ足をお運びいただければ幸甚に存じます。

敬具

記

日時	2019 年 1 月 21 日 (月) 13:00～17:00 (開場 12:40)
場所	ユニオンビル 〒211-0063 神奈川県川崎市中原区小杉町 3 丁目 264 番地 3 電話番号 044 (733) 2211 J R 南武線「武蔵小杉駅」東急東横線「武蔵小杉駅」ともに徒歩 3 分 J R 横須賀線「武蔵小杉駅」徒歩 15 分
参加者	発達障害者雇用をご検討されている、または雇用されている企業関係者様 (定員 25 名)
内容	・基調講演『発達障害者雇用の動向と雇用後のサポートのポイントについて』 講師 横浜日吉就労支援センター 松尾 江奈氏 ・発達障害者との模擬面接(グループごとに数名の当事者と模擬面接を行います。) ・グループ討議『発達障害者雇用後のサポート体制とキャリアアップについて』
参加方法	お電話またはメールにてお申し込みください。 社会福祉法人 電機神奈川福祉センター ウイング・ビート ☎044-822-0411 ✉wingbeat@denkikanagawa.or.jp 担当 / 山梨・立山 (たちやま)

主催：社会福祉法人電機神奈川福祉センター ウイング・ビート

図 12 合同企業模擬面接会の案内

(6) 研修・会議の状況

職員の資質向上を目指し、先進的な取り組みをされている事業所の見学や、研修会へ参加しました。また、全国就労移行支援事業所連絡協議会の幹事事業所として、政策提言や支援ノウハウの共有を図りました。

表 17 研修・会議参加一覧

■研修

サービス管理責任者研修	支援者のための障害年金勉強会
現場で使えるスーパービジョン研修	社会保険制度事務研修
秋山商事 清掃研修	自閉症カンファレンス NIPPON
JC-NET 発達障害就労支援セミナー in 横浜	セルフ協課題別研修会（講師派遣）
発達障がい応援キャラバン 2018（全 4 回）	ジョブコーチカンファレンス（広島）
普通救命講習	障害特性に応じた援助研修
自閉症セミナー	就業支援基礎研修
障害者雇用促進セミナー	発達障害対応力向上研修
CEF－質の高い障害者雇用を目指す会議（講師派遣）	対人援助に必要なコミュニケーション・援助のプロとなるために 非常勤職員向け研修

■外部会議・連携

全国就労移行支援事業所連絡協議会 幹事会・総会・課題共有カンファレンス	川崎市就労支援ネットワーク会議（講師派遣）
全国就労移行支援事業所連絡協議会 タウンミーティング熊本	川崎市 PDD 関係機関連絡会議
全国就労移行支援事業所連絡協議会 札幌研修会	川崎市短時間雇用プロジェクト会議
全国就労移行支援事業所連絡協議会 名古屋スキルアップ研修	川崎地区自立支援協議会
セルフ協就労移行支援事業部会幹事会	高津区自立支援協議会
厚生労働省 平成 30 年度障害者総合福祉推進事業	中部地区就労支援ネットワーク会議 （講師派遣）
障害者雇用部会 通常総会	発達障害学生の卒後の社会参加に関する 研究会（筑波大学）

■法人内研修

法人事業報告会	法人全体研修 「自他尊重のコミュニケーション」
所内研修 全 11 回	法人内職員交換研修
新任職員研修	所長職研修「所長級職員向け研修」
川崎地区安全衛生推進委員会主催出張講座 全 3 回	

■視察

社会福祉法人南風荘 社会就労センター セルプ岡の辻(山口県)
社会福祉法人東康会 らぼーる宇城(熊本県)
日本盲人職能開発センター東京ワークショップ(東京都)

4. 2019 年度 事業目標

重点目標	● 利用者確保について、過去 5 年のデータと市場の動向から課題分析を進めると共に、安定した施設経営に向けた体制整備をします。 ● 定着支援事業の仕組みについて検討します。当事者アンケートも踏まえてニーズを掘り下げつつ、効率も加味した支援を目指します。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	● 年間 13 名以上の就労者を輩出します。(上半期 8 名：下半期 5 名) ● 一日あたりの平均契約者数 20 名、通所率 9 割を見込み、平均利用者数 18.5 名を目指します。 ● 一日あたり平均 7 名は、施設外実習による訓練を実施できるよう、状況に応じて既存の実習先の条件見直しや、新規開拓について検討します。 ● 訓練フローに沿って計画的に施設外実習の機会提供をします。 ● 就労により退所となる 13 名以上の新規利用者を確保する為、新規の連携先を模索し、営業を強化します。
2) 就労定着支援事業	● 定着支援時の面談を、職場環境や希望にあわせつつ、社内や業務中にじっくり話がしにくい方を中心に、就労者の同窓会時に設定します。適正な事業運営に向けて、効率的な人員配置やスケジュールを検討します。 ● 個別支援計画作成に当たり、本人の希望だけでなく会社での業務目標や取り組みたいことを盛り込んだ内容にしています。 ● 毎月の支援実施率 100%を目指し、かつ過去 3 年間の定着率 80%を維持していきます。
3) 運営全体	● 発達障害者の就労支援に関わるノウハウや、その必要性を広く発信すべく、地域セミナー等の開催に向けて取り組みます。 ● 職員の育成計画を基に、定期的な部署内研修を実施します。定着支援事業についての勉強会や他事業所との情報交換を行います。 ● 関係機関向けの就活アプリのアンケートを基に、今年度の在り方を検討し、実施します。 ● 前年度ブラッシュアップした支援経過表の使い勝手や、当初の計画どおりの支援が提供できているか、検証を進めます。 ● 安全衛生委員会活動と連動し、施設内プログラム、及び施設外実習における災害ゼロを目指します。 ● 企業と連携し、発達障害の雇用や就労支援に関する啓発・情報交換が出来る取り組みを実施します。 ● 川崎市内を中心とした関係機関と連携し、発達障害者支援の情報収集を行います。

